

## **BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengujian data yang telah dikumpulkan dibahas dalam bab ini, yang akan menjelaskan mengenai analisa karakteristik secara umum dari responden, hasil uji *outer* atas model yang diteliti (melihat kepada evaluasi model pengukuran), hasil uji atas *inner* model (melihat kepada evaluasi model struktural) beserta dengan penjelasan dari hasil hipotesis yang telah di uji dengan menggunakan program SPSS versi 22.0. Seluruh hasil analisa atas data yang terkumpul dari responden guru – guru ASN SMA Terakreditasi A yang ada di Kota Batam akan dibahas pada bagian sub bab berikutnya.

### **4.1 Hasil Statistik Deskriptif**

#### **4.1.1 Karakteristik Responden**

Setelah dilakukan penyebaran maka terkumpul sebanyak 300 kuisisioner kembali dan dapat digunakan. Populasi dari penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di Kota Batam. Adapun jumlah Populasi dari penelitian ini adalah Guru ditingkat pendidikan menengah yang berada di Kota Batam. Adapun jumlah populasi Guru ditingkat pendidikan menengah yang berada di Kota Batam yaitu 604 guru. Target populasi dari penelitian ini adalah Guru PNS SMA yang ada di Kota Batam.

Melihat dari target populasi diatas, peneliti menjadikan sampel penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMA dengan akreditasi A. Dalam melakukan penentuan jumlah sampel peneliti menggunakan tabel Krejcie dan Morgan. Dengan

populasi sejumlah 604 orang maka didapatkan angka besaran sampel yaitu sebesar 234 sampel yang disebar 300 kuisisioner kepada delapan sekolah SMA yang terakreditasi A. Adapun sekolah yang menjadi objek penelitian dengan status akreditasi sekolah A terdapat sebanyak delapan sekolah yaitu SMA Negeri 3 Batam, SMA Negeri 8 Batam, SMA Negeri 5 Batam, SMA Negeri 1 Batam, SMA Negeri 4 Batam, SMA Negeri 12 Batam, SMA Negeri 14 Batam, SMA Negeri 15 Batam. Kuisisioner yang telah dikumpul dilakukan seleksi dan dilihat kelengkapan pengisiannya serta tidak ditemukan jawaban yang kurang lengkap atau kurang memenuhi kriteria sehingga seluruh kuisisioner dapat digunakan untuk selanjutnya dilakukan pengolahan data ketahap selanjutnya. Berikut tabel 4.1 yang berisi data distribusi kuisisioner yang disebar dan yang diterima

**Tabel 4.1**  
Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Presentase(%)
Kuesioner disebar	300	100
Kuesioner tidak kembali	0	0
Kuesioner diterima	300	100
Kuisisioner yang akan digunakan dalam analisis	300	100

**Sumber:** Data primer diolah (2018)

Data yang didapat dari responden diketahui bahwa dilihat dari jenis kelamin sebagian besar guru yang mengisi kuisisioner berjenis kelamin perempuan dan selebih nya adalah berjenis kelamin laki - laki. Hal ini dapat dilihat dari data tabel berikut ini

**Tabel 4.2**  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase(%)
Laki – laki	134	44,70
Perempuan	166	55,30
Total	300	100

**Sumber:** Data primer diolah (2018)

Analisis deskriptif lainnya peneliti melihat dari usia responden yang berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa dari jumlah 300 responden sebagian besar guru yang mengisi kuisioner berusia direntang 36 hingga 40 tahun. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase(%)
26 – 30 tahun	10	3,3
31 – 35 tahun	92	30,7
36- 40 tahun	111	37,0
>40 tahun	87	29,0
Total	300	100

**Sumber:** Data primer diolah (2018)

Selanjutnya peneliti melakukan analisa pada responden ini dilihat dari tingkat pendidikan dari guru – guru SMA yang dijadikan sampel penelitian ini. Berdasarkan data analisa diatas maka dapat kita lihat bahwa sebagian besar responden (guru) yang ada di Kota Batam memiliki pendidikan terakhir adalah Strata 1 (S1) sebesar 69,00% atau 207 responden dari 300 jumlah responden yang

ada. Maka dari data ini terlihat bahwa terdapat indikasi bahwa guru – guru SMA yang berstatus sebagai ASN di dominasi oleh tingkat pendidikan Strata 1 (S1) memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja, motivasi yang baik dan tinggi, tingkat stres kerja yang tinggi, jiwa kepemimpinan yang baik, mengikuti pelatihan yang telah direncanakan institusi, sehingga memiliki kinerja yang baik, ini semua berkesinambungan dengan diterimanya hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, motivasi, stres kerja, kepemimpinan dan pelatihan, memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Sehingga guru – guru SMA berstatus ASN yang ada di 8 sekolah yang terakreditasi A dengan lulusan Strata 1 memiliki input potensi yang besar untuk memiliki kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut.

**Tabel 4.4**  
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
STRATA 1 (S1)	207	69,0
STRATA 2 (S2)	90	30,0
STRATA 3 (S3)	3	1,0
Total	300	100,0

**Sumber:** Data primer diolah (2018)

Selanjutnya jika dilihat dari pengalaman kerja (lama bekerja) sebagai guru, maka terdapat indikasi bahwa guru – guru SMA yang berstatus sebagai ASN di dominasi dengan lama bekerja 4 s/d 7 tahun memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja, motivasi yang baik dan tinggi, tingkat stres kerja yang tinggi, jiwa kepemimpinan yang baik, mengikuti pelatihan yang telah direncanakan institusi,

sehingga memiliki kinerja yang baik, ini semua berkesinambungan dengan diterimanya hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, motivasi, stres kerja, kepemimpinan dan pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Sehingga guru – guru SMA berstatus ASN yang ada di 8 sekolah yang terakreditasi A dengan waktu kerja mencapai 4 sampai dengan 7 tahun telah memiliki waktu yang cukup bagi guru - guru untuk memiliki kinerja yang baik pada dirinya. Tabel responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat di Tabel 4.5 berikut.

**Tabel 4.5**  
Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
0 - 3 Tahun	11	3,70
4 - 7 Tahun	151	50,30
7 Tahun	138	46,00
Total	300	100,00

**Sumber:** Data primer diolah (2018)

Berdasarkan jenjang karir, terdapat responden dengan jenjang karir terdapat hasil yang menunjukkan bahwa guru – guru SMA yang berstatus sebagai ASN di dominasi oleh ASN yang berstatus sebagai penata golongan 3 yaitu sebanyak 255 dari 300 responden (85%) memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja, motivasi yang baik dan tinggi, tingkat stres kerja yang tinggi, jiwa kepemimpinan yang baik, mengikuti pelatihan yang telah direncanakan institusi, sehingga memiliki kinerja yang baik, ini semua berkesinambungan dengan

diterimanya hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, motivasi, stres kerja, kepemimpinan dan pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Sehingga guru – guru SMA berstatus ASN yang ada di 8 sekolah yang terakreditasi A dengan jabatan kepangkatan penata golongan 3 memiliki input potensi yang besar untuk memiliki kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut.

**Tabel 4.6**  
Responden Berdasarkan Jenjang Karir

<b>Tingkat Kepegawaian</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Penata Golongan 3	255	85,0
Pembina Golongan 4	45	15
Total	300	100,0

**Sumber:** Data primer diolah (2018)

Berdasarkan data sekolah SMA Negeri yang memiliki Akreditasi Institusi A, terdapat delapan sekolah yang memiliki akreditasi A. Tabel 4.7 menggambarkan responden berdasarkan sekolah.

**Tabel 4.7**  
Responden Berdasarkan Sekolah

<b>Nama Sekolah</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMAN 1 BATAM	40	13,0
SMAN 2 BATAM	24	8,0
SMAN 3 BATAM	40	13,0
SMAN 4 BATAM	40	13,0

SMAN 5 BATAM	50	17,0
SMAN 8 BATAM	46	15,0
SMAN 12 BATAM	24	8,0
SMAN 14 BATAM	20	7,0
SMAN 15 BATAM	40	13,0
Total	300	100

**Sumber:** Data primer diolah (2018)

#### 4.1.2 Karakteristik Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan 5 variabel independen dan 1 variabel dependen. Pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah sejumlah 59 pertanyaan. Dari 59 pertanyaan ini didapatkan nilai statistik deskriptif yang pada pengujian variabel penelitian ini menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (Skala Likert) pada setiap pertanyaan.

Hasil survey diperoleh data untuk variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai rata – rata sebesar 3,60 yang dapat diartikan rata – rata responden mendekati setuju bahwa kepuasan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang perlu ditingkatkan dari kepuasan kerja yaitu pertanyaan mengenai kepuasan mengenai jumlah pembayaran yang didapatkan dan kepuasan akan penghormatan yang diterima dari orang – orang sekitar yang bekerja dengan responden.

Hasil survey diperoleh data untuk variabel motivasi yang memiliki nilai rata – rata sebesar 3,76 yang dapat diartikan rata – rata responden mendekati setuju bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor

yang perlu ditingkatkan dari motivasi yaitu pertanyaan mengenai harga diri yang turun ketika melakukan pekerjaan yang buruk dan mengingat masa dimana melakukan pekerjaan dengan baik.

Hasil survey diperoleh data untuk variabel stres kerja yang memiliki nilai rata – rata sebesar 3,69 yang dapat diartikan rata – rata responden mendekati setuju bahwa stres kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang perlu ditingkatkan dari stres kerja yaitu pertanyaan mengenai tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan dan kemungkinan mempelajari hal baru melalui pekerjaan.

Hasil survey diperoleh data untuk variabel kepemimpinan yang memiliki nilai rata – rata sebesar 3,73 yang dapat diartikan rata – rata responden mendekati setuju bahwa kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang perlu ditingkatkan dari kepemimpinan yaitu pertanyaan mengenai pengambilan keputusan berdasarkan saran atau masukan orang lain dan melihat tantangan dari posisi yang berbeda secara mendalam.

Hasil survey diperoleh data untuk variabel pelatihan yang memiliki nilai rata – rata sebesar 3,70 yang dapat diartikan rata – rata responden mendekati setuju bahwa pelatihan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang perlu ditingkatkan dari pelatihan yaitu pertanyaan mengenai kesempatan untuk belajar hal baru ditempat kerja dan sering nya instansi menyelenggarakan program pelatihan untuk pegawai.

Hasil survey diperoleh data untuk variabel kinerja karyawan yang memiliki nilai rata – rata sebesar 3,66 yang dapat diartikan rata – rata responden mendekati



setuju bahwa kinerja karyawan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu faktor yang perlu ditingkatkan dari kinerja karyawan yaitu pertanyaan mengenai kinerja yang lebih baik dari rekanan lainnya dan mengenai tujuan karir pribadi.

Selain melakukan analisa berdasarkan perbutir pertanyaan, selanjutnya adalah melakukan analisa uji statistic deskriptif setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 4.9 dibawah ini

**Tabel 4.8**  
Karakteristik Variabel

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std Deviation
Kepuasan Kerja (KK)	300	1,00	5,00	3,60	0,91
Motivasi (MO)	300	1,00	5,00	3,76	0,82
Stres Kerja (SK)	300	1,00	5,00	3,24	0,82
Kepemimpinan (KP)	300	1,00	5,00	3,73	0,82
Pelatihan (PL)	300	1,00	5,00	3,70	0,90
Kinerja Karyawan (KKR)	300	1,00	5,00	3,66	0,82

**Sumber :** Data primer diolah (2018)

Pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai rata – rata 3,66 yang artinya rata-rata dari responden setuju bahwa kinerja karyawan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan atau instansi. Variabel kinerja karyawan dilihat dari hasil analisa diatas menunjukkan standar deviasi sebesar 0,82, hal ini menunjukkan bahwa variasi yang terjadi dari data variabel tersebut cukup rendah.

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 3,60 yang artinya rata-rata responden menyetujui bahwa kepuasan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja memiliki standar deviasi sebesar 0,91, hal ini menunjukkan bahwa variasi yang terjadi dari data variabel tersebut cukup rendah.

Variabel motivasi memiliki nilai rata-rata 3,76 yang artinya rata-rata responden menyetujui bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Variabel motivasi memiliki standar deviasi sebesar 0,82, hal ini menunjukkan bahwa variasi yang terjadi dari data variabel tersebut cukup rendah.

Variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata 3,24 yang artinya rata-rata responden menyetujui bahwa stres kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Variabel stres kerja memiliki standar deviasi sebesar 0,82 hal ini menunjukkan bahwa variasi yang terjadi dari data variabel tersebut cukup rendah.

Variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 3,73 yang artinya rata-rata responden menyetujui bahwa kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan memiliki standar deviasi sebesar 0,82, hal ini menunjukkan bahwa variasi yang terjadi dari data variabel tersebut cukup rendah.

Variabel pelatihan memiliki nilai rata-rata 3,70 yang artinya rata-rata responden menyetujui bahwa kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Variabel pelatihan memiliki standar deviasi sebesar 0,9 hal ini menunjukkan bahwa variasi yang terjadi dari data variabel tersebut cukup rendah.

## 4.2 Hasil Uji Outlier

Setelah melakukan analisa deskriptif terhadap data yang telah di isi oleh responden, maka analisa selanjutnya adalah analisa uji outlier yang dilakukan untuk melakukan uji data yang menyimpang dari rata-rata. Dari hasil analisis penelitian ini ditemukan beberapa outlier seperti dibawah ini

**Tabel 4.9**  
Hasil Uji Outlier

	N	Minimum	Maximum	Kesimpulan
Zscore JS	300	-3,13	2,03	Terdapat outlier
Zscore MT	300	3,28	1,92	Terdapat outlier
Zscore JSTR	300	-3,88	1,92	Terdapat outlier
Zscore LD	300	-2,88	1,98	Tidak ada outlier
Zscore TR	300	-3,48	1,67	Terdapat outlier
Zscore EP	300	-2,90	2,12	Tidak ada outlier
Valid N	300			

**Sumber:** Data primer diolah (2018)

## 4.3 Hasil Uji Kualitas Data

Dalam analisa selanjutnya kita melihat kualitas data atau instrument penelitian dilakukan dengan cara melakukan uji data untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas setiap item dari pertanyaan yang terdapat pada kuisioner. Uji validitas dilakukan adalah untuk mengetahui uji keakuratan dari pertanyaan yang ada pada kuisioner dalam mengetahui kekuatan konstruk dari penelitian. Uji

reliabilitas adalah analisa yang dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari hasil jawaban yang diberikan responden.

#### 4.3.1 Hasil Uji Validitas

Analisa selanjut nya yaitu melakukan uji validitas untuk mengetahui akurasi pertanyaan dari dalam kuisisioner yang disebarakan kepada responden. Uji validitas ini dilakukan terhadap 11 pertanyaan dari variabel kepuasan kerja, 6 pertanyaan dari variabel motivasi, 17 pertanyaan dari variabel stres, 8 pertanyaan dari variabel kepemimpinan, 4 pertanyaan dari pelatihan dan 13 pertanyaan dari variabel kinerja pegawai. Adapun hasil dari uji validitas terhadap data kuisisioner yang telah disebarakan di tampilkan pada tabel 4.10 yang menunjukkan bahwa dari total 59 item pernyataan yang memiliki nilai valid sebanyak 57 pernyataan dan 2 pertanyaan dinyatakan tidak valid maka harus dihilangkan dan tidak dilanjutkan kembali untuk penelitian selanjutnya

**Tabel 4.10**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Muatan Faktor	Kesimpulan
Kepuasan Kerja 1	0,66	Valid
Kepuasan kerja 2	0,73	Valid
Kepuasan kerja 3	0,73	Valid
Kepuasan kerja 4	0,81	Valid
Kepuasan kerja 5	0,76	Valid
Kepuasan kerja 6	0,79	Valid
Kepuasan kerja 7	0,66	Valid

Kepuasan kerja 8	0,77	Valid
Kepuasan kerja 9	0,81	Valid
Kepuasan kerja 10	0,78	Valid
Kepuasan kerja 11	0,74	Valid
Motivasi 1	0,71	Valid
Motivasi 2	0,70	Valid
Motivasi 3	0,76	Valid
Motivasi 4	0,85	Valid
Motivasi 5	0,79	Valid
Motivasi 6	0,84	Valid
Stres kerja 1	0,49	Tidak Valid
Stres kerja 2	0,54	Tidak Valid
Stres kerja 3	0,75	Valid
Stres kerja 4	0,63	Valid
Stres kerja 5	0,65	Valid
Stres kerja 6	0,81	Valid
Stres kerja 7	0,70	Valid
Stres kerja 8	0,74	Valid
Stres kerja 9	0,71	Valid
Stres kerja 10	0,77	Valid
Stres kerja 11	0,81	Valid
Stres kerja 12	0,69	Valid
Stres kerja 13	0,76	Valid
Stres kerja 14	0,69	Valid

---

Stres kerja 15	0,76	Valid
Stres kerja 16	0,79	Valid
Stres kerja 17	0,75	Valid
Kepemimpinan 1	0,77	Valid
Kepemimpinan 2	0,73	Valid
Kepemimpinan 3	0,77	Valid
Kepemimpinan 4	0,84	Valid
Kepemimpinan 5	0,80	Valid
Kepemimpinan 6	0,81	Valid
Kepemimpinan 7	0,74	Valid
Kepemimpinan 8	0,73	Valid
Pelatihan 1	0,87	Valid
Pelatihan 2	0,82	Valid
Pelatihan 3	0,83	Valid
Pelatihan 4	0,88	Valid
Kinerja pegawai 1	0,67	Valid
Kinerja pegawai 2	0,73	Valid
Kinerja pegawai 3	0,83	Valid
Kinerja pegawai 4	0,75	Valid
Kinerja pegawai 5	0,78	Valid
Kinerja pegawai 6	0,84	Valid
Kinerja pegawai 7	0,71	Valid
Kinerja pegawai 8	0,72	Valid
Kinerja pegawai 9	0,71	Valid

---

Kinerja pegawai 10	0,76	Valid
Kinerja pegawai 11	0,80	Valid
Kinerja pegawai 12	0,74	Valid
Kinerja pegawai 13	0,77	Valid

**Sumber:** Data primer diolah (2018)

#### 4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah mengetahui hasil dari uji validitas untuk mengetahui kekuatan konstruk pada setiap butir pertanyaan maka selanjutnya kita melakukan uji reliabilitas yang dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten dari hasil jawaban kuisisioner yang didapatkan.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut pada tabel 4.11

**Tabel 4.11**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepuasan kerja	0,92	Reliabel
Motivasi	0,86	Reliabel
Stres kerja	0,94	Reliabel
Kepemimpinan	0,90	Reliabel
Pelatihan	0,87	Reliabel
Kinerja pegawai	0,93	Reliabel

**Sumber:** Data primer diolah (2018)

Pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk 57 pernyataan dari variabel kepuasan kerja sebanyak 11

pernyataan, motivasi sebanyak 6 pernyataan, stres kerja sebanyak 15 pernyataan, kepemimpinan sebanyak 8 pernyataan, pelatihan sebanyak 4 pernyataan dan kinerja karyawan sebanyak 13 pernyataan. Melalui metode *Cronbach's Alpha* diperoleh nilai yang mana dapat diartikan bahwa telah melebihi nilai batas 0,60 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa alat ukur variabel adalah reliabel atau dapat dipercaya.

#### **4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik**

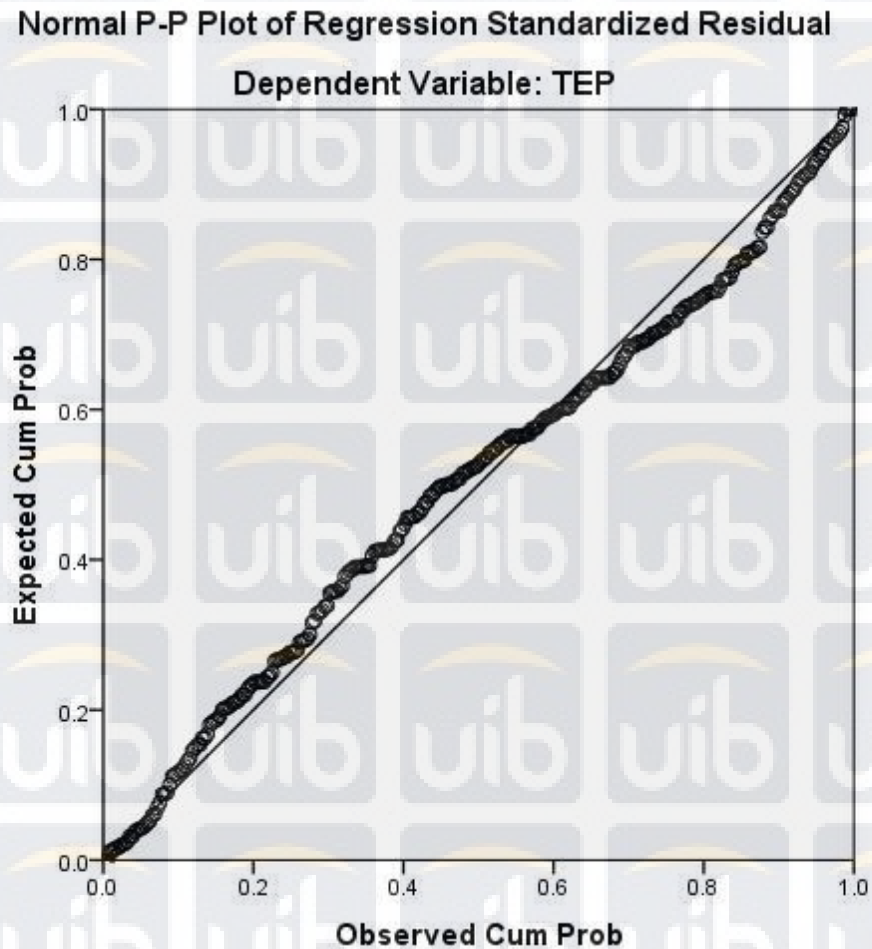
Pada tahap analisa selanjut nya yaitu kita melihat hasil uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik peneliti akan menganalisa beberapa metode pengujian yang diantaranya yaitu pengujian normalitas, pengujian multikolinieritas (regresi berganda) dan pengujian heteroskedastisitas.

##### **4.4.1 Hasil Uji Normalitas**

Setelah mengetahui metode dalam melakukan uji asumsi klasik, peneliti selanjutnya menganalisa hasil dari metode yang digunakan yaitu salah satunya adalah uji normalitas. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat kepada penyebaran data yang terdistribusi dengan normal atau mendekati normal. Pada Gambar 4.1 merupakan hasil atas uji normalitas untuk variabel dependen kinerja karyawan yang mana pada gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik pengamatan berada di sekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang didapatkan responden menyebar normal atau mendekati normal.



**Gambar 4.1**  
Hasil Uji Normalitas



**Sumber:** Data primer diolah (2018)

#### 4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Metode pengujian selanjutnya yang digunakan dalam uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas. Tujuan dari analisa uji multikolinearitas adalah untuk menguji pada model regresi apakah ditemukan korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel independen dan independen. Model regresi yang dianggap baik adalah yang regresi nya tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi hubungan antara

variabel independen dan independent, dengan melihat hasil perhitungan *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah kurang dari  $<10$  dan *Tolerance* lebih dari 0,10. Hasil perhitungan didapatkan sebagai berikut

**Tabel 4.12**  
Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Kinerja Karyawan

Model	Collinearity Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan kerja	0,56	1,75	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,65	1,53	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres kerja	0,64	1,55	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepemimpinan	0,49	2,04	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan	0,47	2,12	Tidak terjadi multikolinearitas

**Sumber:** Data primer diolah (2018)

Berdasarkan data pada tabel 4.13 kelima variabel independen memiliki nilai yang masih dalam batas toleransi yang ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen ini.

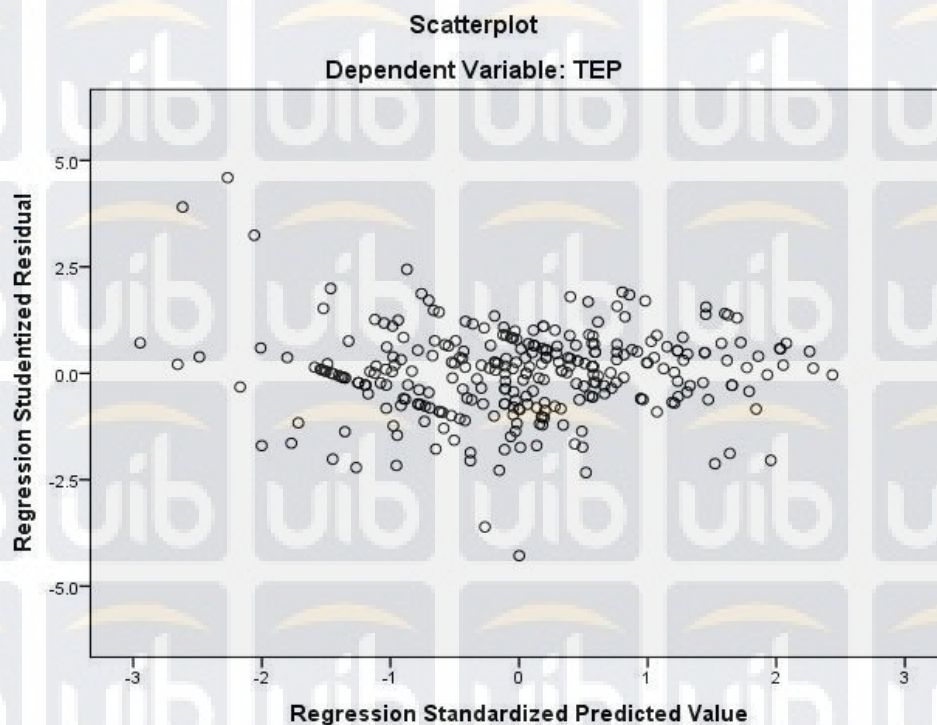
#### 4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke pengamatan periode lainnya. Untuk melihat ada tidak nya heteroskedastisitas adalah dengan visual melalui pola yang ada pada gambar scatterplot.

Pada hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini terlihat bahwa titik *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu seperti menyebar, menyempit atau

membentuk garis linier dan berada di atas dan di bawah angka nol maka dinyatakan tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Hasil penelitian dapat dilihat secara rinci pada gambar dibawah ini

**Gambar 4.2**  
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah (2018)

#### 4.5 Hasil Uji Hipotesis

Pada uji asumsi klasik dihasilkan sebuah asumsi apakah data yang didapat dari responden telah memenuhi syarat regresi linear. Setelah mengetahui apakah data yang di dapat koresponden telah memenuhi syarat regresi linear, maka tahap analisa selanjutnya adalah pengujian atas hipotesis.

#### 4.5.1 Hasil Uji F ( Pengujian Secara Simultan )

Uji F dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari data penelitian. Melalui uji f maka akan diketahui apakah variabel independen jika dilihat secara bersama memiliki pengaruh kepada variabel dependen yang ada pada model. Pada tabel 4.13 menunjukkan perhitungan pada uji f yang memiliki nilai signifikan sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 (F.Sig 0,00 < 0,05), ini dapat diartikan bahwa semua variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini kepuasan kerja, motivasi, stres kerja, kepemimpinan dan pelatihan adalah penjelas yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y).

**Tabel 4.13**  
Hasil Uji F

<b>Model</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kesimpulan</b>
1. <i>Regression Residual Total</i>	67,37	.000 <sup>b</sup>	Signifikan

**Sumber:** Data primer diolah (2018)

#### 4.5.2 Hasil Uji T (Pengujian secara parsial)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15 menunjukkan perhitungan uji signifikansi dari kepuasan kerja, motivasi, stres kerja, kepemimpinan dan pelatihan, terhadap kinerja pegawai .

**H1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.**

Pada hasil uji tersebut menunjukkan nilai B kepuasan kerja adalah 0,13 yang dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif

terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya jika dilihat dari signifikansinya 0,02 yang mana berarti berada  $0,02 < 0,05$  atau probabilitas berada dibawah 0,05 maka H1 diterima, dengan demikian pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pada hasil analisa pengujian uji T ini memiliki hasil yang sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aboazoum, Nimran, & Musadieg, 2015; Biswas & Varma, 2011; Inuwa, 2015; Siengthai & Pila-Ngarm, 2016 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **H2 Motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan**

Nilai B pada motivasi positif 0,28 dengan tingkat signifikansi nya 0,00 yang mana berarti berada  $0,00 < 0,05$  atau probabilitas berada dibawah 0,05 maka H2 diterima dengan demikian pengujian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil pengujian secara parsial penelitian ini (uji T) didapatkan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Baloch, Shafi, Baloch, Memon, & Fatima, 2015; Demircioglu & Audretsch, 2017; Hassan, 2016; Ibrahim & Brobbey, 2012; Kuppuswamy, Saminathan, Udhayakumar, Vigneash, & Gopalakrishnan, 2017; Muda, Rafiki, & Harahap, 2014 yang penelitiannya menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### **H3 Stres kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.**

Nilai B stres kerja positif 0,11 dengan tingkat signifikansinya  $0,00 < 0,05$  atau probabilitas berada di bawah 0,05 maka H3 diterima karena terdapat pengaruh signifikan pada variabel dependent yang dengan demikian pengujian

menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel stres kerja memiliki signifikansi dengan kinerja pegawai sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arshadi & Damiri, 2013; Bashir, 2010; Rahman, 2013; Yozgat, Yurtkoru, & Bilginolu, 2013 yang menyebutkan didalam hasil penelitiannya bahwa stres kerja memiliki hubungan pengaruh signifikan.

Disisi lain penelitian ini juga berkebalikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aboazum *et al* (2015) yang menemukan bahwa variabel stres kerja tidak memiliki hubungan sama sekali dengan kinerja pegawai.

**H4 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan.**

Nilai B kepemimpinan positif 0,46 dengan tingkat signifikansinya  $0,00 < 0,05$  atau profitabilitas berada dibawah 0,05 maka H4 diterima karena terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel dependent yang dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Abbas & Yaqoob, 2009; Anitha, 2014; Brahim, Ri i, & Juki, 2015; Pradeep, 2011; Khan, Nawaz, & Khan, 2016; Rahmawati, Haerani, Taba, & Hamid, 2016; Rasool, Arfeen., 2015; Thamrin, 2012 yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan seseorang pemimpin dalam sebuah institusi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu instansi atau organisasi.

**H5 : Pelatihan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.**

Nilai B pelatihan positif 0,72 dengan tingkat signifikansinya  $0,00 < 0,05$  atau profitabilitas berada dibawah 0,05 maka H5 diterima karena terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel dependent yang dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh (Aboazoum *et al.*, 2015; Sultana, Irum, 2012; Anitha, 2014; Elnaga & Imran, 2013; Falola *et al.*, 2014; Hodgkinson *et al.*, 2018; Shahzadi *et al.*, 2014; Turkyilmaz *et al.*, 2011; Vathanophas, Vichita; Thai-ngam, 2007) yang didalam penelitiannya menyebutkan bahwa pelatihan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh institusi atau organisasi akan meningkatkan kemampuan dan juga kinerja dari pegawai.

**Tabel 4.14**  
Hasil Uji T

Model	<i>Unstandardized coefficients</i> B	Sig.	Kesimpulan
1. Kepuasan kerja	0,13	0,02	H1 Signifikan
2. Motivasi	0,28	0,00	H2 Signifikan
3. Stres kerja	0,11	0,00	H3 Signifikan
4. Kepemimpinan	0,46	0,00	H4 Signifikan
5. Pelatihan	0,72	0,00	H5 Signifikan

**Sumber:** Data primer diolah (2018)

### 4.5.3 Hasil Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Setelah melakukan uji F dan uji T selanjutnya adalah melakukan uji R atau uji koefisien korelasi (R) yang dilakukan untuk menunjukkan bahwa adanya korelasi atau hubungan antara variabel dependen dan independen yang dijadikan model penelitian. Pada pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilihat seberapa besar variabel independen dapat memberikan informasi atau menjelaskan variabel dependennya. Dalam analisis linier berganda nilai  $R^2$  rentan terhadap perubahan, sehingga pada penelitian ini pengamatan didasarkan pada nilai *adjusted*  $R^2$ .

Hasil pengujian *adjusted*  $R^2$  dengan variabel dependen kinerja karyawan adalah 0,526 (52,6%). Nilai tersebut berarti bahwa variabel independen yang digunakan memberikan sebagian informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 47,4% (100% - 52,6%) dijelaskan oleh variabel lain maupun sebab-sebab lain yang ada diluar model penelitian ini.

**Tabel 4.15**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square
I.	0,731	0,534	0,526

**Sumber:** Data primer diolah (2018)